

**PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN  
MUTU MADRASAH ALIYAH  
MA'ARIF KETIBUNG LAMPUNG SELATAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas Akhir dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)  
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**Oleh**

**ATIQU ZUHAILI  
NPM : 1411030146**

**Prodi : Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1441 H/2020 M**

**PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN  
MUTU MADRASAH ALIYAH  
MA'ARIF KETIBUNG LAMPUNG SELATAN**

**Skripsi**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas Akhir dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)  
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



**Pembimbing I : Dr.Subandi, MM**

**Pembimbing II : Dr.Ahmad Fauzan, S.Ag, M,Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERIRADEN INTAN  
LAMPUNG  
1441 H/2020 M**

## **ABSTRAK**

### **PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH MADRASAH MA'ARIF KETIBUNG LAMPUNG SELATAN**

**Oleh:  
ATIQ ZUHAILI**

Pelatihan sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaraannya serta kemampuan menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta siste,-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai.

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian lapangan yaitu penelitian yang meneliti fakta-fakta dan permasalahan yang ada di lapangan. Dalam penelitian ini penulis menyajikan data manajemen sumber daya guru yang dilakukan di MA Ma'Arif Ketibung Lampung Selatan. Alat pengumpulan data yaitu observasi wawancara dan dokumentasi, data yang diperoleh selama penelitian dianalisis dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan uji keabsahan data dilakukan dengan pengamatan dan triangulasi.

Kegiatan pelatihan merupakan usaha untuk membantu dan melayani guru dalam mengoptimalkan profesionalisme guru. Kegiatan yang dilakukan kepala sekolah yaitu dilakukan tidak terbatas dan dilakukan kapan saja untuk melihat kemampuan guru dalam proses pengembangan dan pelatihan guru, jika dianggap kurang aktif dalam proses pembelajaran.

**Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Jl. Letmol H. Endro suratmin sukarama bandar lampung Telp. (0721) 703260 Kode Pos 35131*

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN MUTU MADRASAH ALIYAH  
MA'ARIF KETIBUNG LAMPUNG SELATAN**

**Nama : Atiq Zuhaili**

**NPM : 1411030146**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

Untuk Diseminarkan dan dipertahankan dalam Munaqosah  
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Subandi, MM**

**NIP. 197011131995032002**

**Dr. Ahmad Fauzan, S.Ag, M.Pd**

**NIP. 1972081802006041006**

Mengetahui

**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Eti Hadivati, M.Pd**

**NIP. 196407111991032003**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Jl. Letnol H. Endro suratmin sukarama bandar lampung Telp. (0721) 703260 Kode Pos 35131*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **"Pelatihan Sumber daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Aliyah Ma'arif Ketibung Lampung selatan"** disusun oleh **Atiq Zuhaili, NPM : 1411030146**, Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam**, telah diujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal **Rabu, 24 Juni 2020**.

**TIM PENGUJI**

Ketua Sidang : **Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd**

Sekretaris : **Iqbal, MM**

Penguji Utama : **Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I**

Penguji Pendamping I : **Dr. H. Subandi, MM**

Penguji Pendamping II: **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

**Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd**  
**NIP.1964082819880302002**



## *MOTTO*

وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَتَخْشَ اللَّهَ وَيَتَّقْهُ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَائِزُونَ ﴿٥٢﴾

“Dan barang siapa yang taat kepada Allah dan rasul-Nya dan takut kepada Allah dan bertakwa kepada-Nya, Maka mereka adalah orang-orang yang mendapat kemenangan”  
(QS. An-Nur: 52)



## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirabbil ‘alamin segala puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya yang tiada pernah terhenti sehingga telah terselesaikan studiku ini. Dari lubuk hatiku yang paling dalam, Skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. Bapak (Abdul Malik) dan ibu (Humaida) yang paling aku sayangi dan aku cintai beliau yang tidak pernah berhenti mendoakan anaknya, mengingatkan untuk sholat dan mengaji. dan menyayangiku, mendidikku dengan penuh ketulusan dan kesabaran. Semoga allah swt selalu menyayangi, memberikan umur yang barokah, melindungi dan selalu memberi kesehatan kepada kedua orang tuaku.
2. Guru-guruku yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu yang insya Allah tidak mengurangi sedikitpun rasa hormat dan ta'dim saya kepada semuanya. Tanpa sentuhan tangan-tangan mulia, tulus, ikhlas dari guru, saya tidak menjadi seperti ini. Saya ucapkan terimakasih kepada guru-guruku.
3. Semua sahabat-sahabatku dan Teman-temanku (Rahmatullah, Pepen, Adi, Sandi dan Jendra ) seperjuangan Pendidikan Bahasa Arab yang selalu mendoakan dan memberi suport untuk keberhasilanku.
4. Terimakasih kepada Kepala MA MA'ARIF Ketibung Lampung Selatan, seluruh dewan guru, dan staf atas kerjasama dan diijinkannya penulis melakukan penelitian.
5. Almamater dan Fakultas Tarbiyah tercinta UIN Raden Intan Lampung.

## **RIWAYAT HIDUP**

Atiq zuhaili di lahirkan di Panjang pada tanggal 25 Juli 1995 anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Abdul Malik dan Ibu Humaida . Penulis memulai pendidikan dari SD 3 Babatan pada tahun 2000 sampai dengan 2006 kemudian penulis melanjutkan jenjang sekolah menengah pertama (SMP) pada tahun 2007 sampai 2010 dan melanjutkan sekolah menengah atas (SMA) Pondok Modern Darussalam Gontor 9 sampai tahun 2013.

Setelah lulus dari gontor tahun 2013 penulis mengabdikan diri di Pondok Pesantren gontor sampai pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 penulis meneruskan pendidikan S1 ke Perguruan Tinggi Islam pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Lampung (UIN) Raden Intan Lampung di Provinsi Lampung.

Bandar Lampung, 30 Juni 2020

**Atiq Zuhaili**  
1411030146



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh*

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, keluarga dan sahabatnya.

Alhamdulillah, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik yang berjudul Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Aliyah MA'ARIF Ketibung Lampung Selatan. Adanya kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini semoga tidak mengurangi esensi dari tujuan yang akan disampaikan.

Selama proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Bpk. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Bapak Dr. H. Subandi, M.M selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd selaku pembimbing II, yang selalu memberi arahan dan motivasi demi keberhasilan penulis.

4. Bapak dan Ibu dosen, karyawan dan karyawan di Jurusan Pendidikan Matematika yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis selama menuntut ilmu di kampus tercinta UIN Raden Intan Lampung.
5. Bapak Drs. Hamdani selaku Kepala MA MA'ARIF Ketibung Lampung Selatan yang telah bersedia memberi izin penulis untuk melakukan penelitiannya.
6. Teman-teman seperjuangan yang luar biasa di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam 2014, terkhusus kelas C, yang selalu memberi dorongan semangat dan motivasi.
7. Saudara-saudaraku KKN dan PPL yang sangat luar biasa yang tidak akan pernah terlupa selama momen-momen yang telah kita lalui bersama. Semua kejadian itu tidak akan pernah terlupakan dan akan menjadi cerita dalam hidup.
8. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk diriku dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

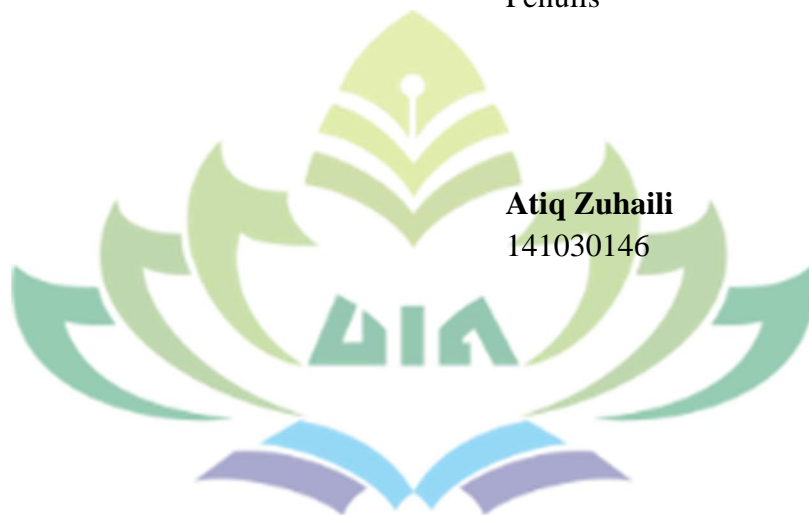


Akhirnya dengan iringan rasa terima kasih penulis memanjatkan do'a kehadiran Allah SWT, semoga jerih payah bapak-bapak dan ibu-ibu serta teman-teman sekalian akan mendapatkan balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan para pembaca pada umumnya.

*Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh*

Bandar Lampung, 30 Juni 2020

Penulis



**Atiq Zuhaili**  
141030146

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	11
C. Sub Fokus Penelitian.....	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan penelitian .....	12
F. Kegunaan Penelitian .....	12
G. Metode Penelitian.....	13
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>15</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2. Pelatihan Sumber Daya Manusia .....	31
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	37
B. Mutu Sekolah .....	39
C. Kerangka Berpikir.....	45



<b>BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>50</b>
A. Gambaran Umum Objek .....	50
B. Teknik Pengumpulan Data.....	52
C. Uji Keabsahan Data.....	55
D. Teknik Analisis Data.....	57
<b>BAB IV ANALISIS PENELITIAN .....</b>	<b>59</b>
A. Deskripsi Latar .....	59
1. Sejarah Profil MA Ma' Arif Ketibung .....	59
2. Visi dan Misi MA Ma' Arif Ketibung .....	60
3. Tujuan dan Sasaran .....	60
4. Data Sarana dan Prasarana .....	62
B. Temuan Penelitian.....	63
C. Pembahasan.....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	







# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan terjadinya perubahan persepsi masyarakat Indonesia mengenai pendidikan. Masyarakat mulai memandang pendidikan sebagai kebutuhan hidup yang penting, sebab tanpa pendidikan yang memadai, masyarakat akan mengalami kesulitan dalam mengambil peranan yang berarti di masyarakat. Saat ini pendidikan dipandang hanya mampu menghasilkan manusia yang cerdas, tetapi kurang mampu menghasilkan manusia yang berkualitas.

Akibatnya pendidik dan peserta didik memiliki mutu yang rendah dan tidak mampu menghadapi realita persoalan sendiri secara praktis dan pragmatis, sehingga menghasilkan manusia rentan terhadap persoalan dan tidak memiliki ketahanan. Pendidikan merupakan suatu hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, karena setiap manusia memerlukan pendidikan untuk dapat meningkatkan kualitas hidupnya. Pendidikan adalah suatu proses dalam rangka mempengaruhi siswa agar dapat menyesuaikan diri sebaik mungkin dengan lingkungannya, dengan demikian akan menimbulkan perubahan dalam diri individu yang menginginkan untuk berfungsi dalam kehidupan bermasyarakat.<sup>1</sup>

Pemerintah mencanangkan wajib belajar sembilan tahun sebagai usaha meningkatkan kecerdasan bangsa. Pendidikan adalah usaha sadar dan

---

<sup>1</sup>Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2013), h.3

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 : Pedoman Observasi
- Lampiran 3 : Dokumentasi
- Lampiran 4 : Catatan Lapangan 1
- Lampiran 5 : Catatan Lapangan 2





## *Lampiran 1*

### PEDOMAN WAWANCARA

#### Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu MA Ma'Arif Ketibung

1. Apakah pegawai di sekolah ini melakukan pelatihan untuk pegawai ?
2. Apakah ada pegawai yang tidak mengikuti pelatihan ?
3. Berapa kali pegawai di MA Ma'Arif Ketibung melakukan pelatihan ?
4. Bagaimana kebutuhan pelatihan pegawai di MA Ma'Arif Ketibung Lampung Selatan ?
5. Bagaimana peserta pelatihan pegawai di MA Ma'Arif Ketibung Lampung Selatan berlangsung ?
6. Adakah kendala yang dialami dalam peserta pelatihan pegawai di MA Ma'Arif Ketibung Lampung Selatan ?
7. Bagaimana evaluasi pelatihan pegawai di MA Ma'Arif Ketibung Lampung Selatan ?
8. Adakah kendala yang dialami dalam evaluasi pelatihan pegawai di MA Ma'Arif Ketibung Lampung Selatan ?

## *Lampiran 2*

### PEDOMAN OBSERVASI

Pelatihan Sumber Daya Manusia  
Dalam Meningkatkan Mutu MA Ma' Arif Ketibung

Pengamatan	Variabel	Indikator
Sekolah MA Ma Arif Ketibung Lampung Selatan	Pelatihan	1. Menentukan Kebutuhan Pelatihan
		2. Menentukan Peserta Pelatihan
		3. Mengevaluasi Pelatihan



### ***Lampiran 3***

## **PEDOMAN DOKUMENTASI Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu MA Ma'Arif Ketibung**

### **Dokumen Arsip**

#### **1. Data Kelembagaan**

- a. Sejarah dan Profil Sekolah
- b. Data Nama Pegawai
- c. Foto

#### **A. Sejarah dan Profil Sekolah**

Ma Maarif katibung Lampung Selatan beralamatkan di Jalan raya pardasuka, kecamatan katibung lampung selatan didirikan pada tahun 1998 dan beroperasi tahun 2006, dengan NSM (131218010018). Pada saat proses pembangunan terdapat 6 siswa dalam satu kelas dan Tenaga pendidik berjumlah 3 orang yaitu; Ibu Artini (almh), Ibu Susan Puspita, dan Umi Oktavia. Kemudian pada tahun 2013 memiliki 3 jumlah kelas. Status tanah bangunan tersebut merupakan wakaf, tim pendiri MA Ma'Arif Ketibung berjumlah 7 orang, diantaranya:

- 1) Bapak Sujarwo
- 2) Bapak Hi. Maksud, BA
- 3) Bapak Muad Mustami
- 4) Ust. Haidin

- 5) Bapak Joni Fernando
- 6) Bapak Abdul Karim Lubis
- 7) Bapak Astamar

Pelaksana Pembangunan berjumlah 3 orang, antara lain:

- 1) Bapak Baunya Nursal Jinis
- 2) Bapak Hi. Maksud, BA
- 3) Bapak Haidin

#### **B. Visi dan Misi MA Ma'ARif Ketibung**

Visi : “ Mencetak peserta didik yang cerdas dalam ilmu pengetahuan, teknologi, berakhlakul karimah serta mampu dalam seni suara Al-Qur'an”.

Misi :

- a. Meningkatkan profesional Guru dan Karyawan
- b. Meningkatkan disiplin Guru, Karyawan dan siswa
- c. Meningkatkan situasi belajar mengajar yang kondusif
- d. Melengkapi atau memenuhi serta mencukupi sarana dan prasarana
- e. Mengoptimalkan hasil evaluasi
- f. Meningkatkan daya serap belajar untuk siswa
- g. Meningkatkan perolehan SKL rata rata 60/tahun
- h. Meningkatkan dan mengembangkan kegiatan ekstra
- i. Meningkatkan kerja sama dengan masyarakat dan instansi terkait
- j. Meningkatkan kesejahteraan guru dan karyawan



### **C. Tujuan dan Sasaran**

Tujuan MA Ma' Arif Ketibung :

- a. Menyiapkan peserta didik menjadi tenaga kerja tingkat menengah yang kompeten sesuai program keahlian pilihannya.
- b. Mengembangkan kepribadian, potensi akademik dan dasar-dasar keahlian bagi peserta didik melalui pembelajaran program Normatif, Adaptif dan Produktif.
- c. Membekali peserta didik bersikap profesional untuk mengembangkan diri dan mampu berkompetisi tingkat nasional, regional dan internasional.

Sarana MA Ma' Arif Ketibung:

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, dan kondisi saat ini maka didapat sasaran sebagai berikut :

- a. Bidang Manajemen dan Organisasi.

Sasaran : Mengoptimalkan, menggerakkan manajemen dan organisasi sekolah.

- b. Bidang Ketenagaan

Sasaran : Peningkatan kualitas tenaga pendidik (guru) dan Tenaga Kependidikan (Tenaga tata usaha)

- c. Bidang Sarana dan Prasarana

Sasaran : Perlu pemberdayaan sarana dan prasarana yang ada secara bertahap

d. KBM (Kegiatan Belajar Mengajar)

Sasaran : perlu peningkatan kualitas pembelajaran seperti :

e. Disain program pembelajaran antara lain :

- Analisis/penyesuaian kurikulum

- Program tahunan

- Program semester

- Materi / bahan ajar

- Lembar kerja siswa

i. Pelaksanaan KBM

ii. Pengembangan sistem evaluasi hasil belajar.

iii. Ekstrakurikuler

Sasaran : Peningkatan intensitas kegiatan ekstrakurikuler yang spesifik (unggulan) untuk pencapaian prestasi dan dalam rangka pembentukan / pengembangan karakter siswa.

**D. Data Sarana dan Prasarana**

a. Adapun sarana yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Muhammadiyah Bandar Lampung (MIT):

1) Ruang Belajar Teori: 14 Ruang

2) Ruang Ka Madrasah: 1 Ruang

3) Ruang Guru : 1 Ruang

4) Ruang Perpustakaan: 1 Ruang

5) Ruang Laboratorium : -

6) Ruang Masjid	: - Ruang
7) Ruang AULA	: -
8) Ruang UKS	: 1 Ruang
9) Ruang Olahraga	: -
10) Ruang Lain-lain	: -
11) <u>Ruang Lab Komputer</u>	: <u>1 Ruang</u>
<b>JUMLAH</b>	<b>: 15 Ruang</b>

#### **Jumlah Kelas**

1. Kelas I : 6 Lokal
2. Kelas II : 6 Lokal
3. Kelas III : 6 Lokal

b. Adapun prasarana yang ada di MA Ma' Arif Ketibung

Dalam bidang sarana penunjang Yayasan menyediakan fasilitas pembelajaran yang cukup memadai, adapun fasilitas pembelajaran tersebut yaitu sebagai berikut : Laboratorium komputer, Perpustakaan, komputer, laptop dan LCD.

## LAMPIRAN DOKUMENTASI







#### ***Lampiran 4***

##### **Catatan Lapangan 1**

Hari/Tanggal : Kamis, 23 Januari 2020  
Lokasi : MA Ma Arif Ketibung Lampung Selatan  
Waktu : 08.30 - 11.30  
Topik : Observasi

Pada hari kamis tepatnya tanggal 23 Januari 2020, saya melakukan observasi di sekolah MA Ma Arif Ketibung Lampung Selatan. Observasi ini saya lakukan guna meneliti pelatihan sumberdaya manusia yang ada di sekolah tersebut. Pada saat saya melakukan observasi saya bertemu dengan Ibu Aulia salah satu guru di MA Ma Arif Ketibung Lampung Selatan. Saya berbincang bincang dengan beliau mengenai pelatihan sumberdaya yang ada di sekolah tersebut. Dalam hal ini Ibu Aulia mengatakan bahwasanya pegawai yang ada di MA Ma Arif ini baik ini guru maupun staff TU diberikan pelatihan yang diperintahkan dari kepala sekolah. Pelatihan ini dilakukan guna kemajuan sumberdaya manusia yang ada di MA Ma Arif, agar mampu mengikuti kemajuan teknologi dan perkembangan pendidikan saat ini. Pelatihan ini pun berjalan terus menerus setiap tahunnya demi kemajuan sumberdaya manusia yang ada.

## *Lampiran 5*

### **Catatan Lapangan 2**

Hari/Tanggal : Senin, 27 Januari 2020  
Lokasi : MA Ma Arif Ketibung Lampung Selatan  
Waktu : 08.00 - 10.30  
Topik : Wawancara

Peneliti : Bagaimana kebutuhan pelatihan pegawai di MA Ma'Arif Ketibung Lampung Selatan ?

Guru : Untuk kebutuhan pelatihan pegawai maka kita akan adakan pelatihan contohnya mengenai masalah IT yang dimana kemampuan teknologi sangat dibutuhkan dalam kegiatan di Sekolah di zaman yang era modern ini. Kemudian bapak/ibu guru dengan mengikuti workshop yang dihadiri oleh pemateri yang berkompeten dibidangnya, sehingga peserta dapat mengambil ilmu dan manfaatnya serta dapat mengembangkannya dalam dunia kerja. Untuk waktu kita mencari waktu yang tidak mengganggu KBM dan sesuai kesepakatan bersama. Apa dalam penyusunan perangkat pembelajaran, program kerja, penilaian dan sebagainya yang dibutuhkan dalam KBM.

Peneliti : Bagaimana peserta pelatihan pegawai di MA Ma'Arif Ketibung Lampung Selatan ?

Guru: Peserta pelatihan disusun pada akhir tahun di waktu yang tidak

mengganggu KBM.

Peneliti : Adakah kendala yang dialami dalam peserta pelatihan pegawai di MA Ma' Arif Ketibung Lampung Selatan ?

Guru : Iya kendala pastinya ada terutama waktu, dan dana yang dibutuhkan harus maksimal.

Peneliti : Bagaimana evaluasi pelatihan pegawai di MA Ma' Arif Ketibung Lampung Selatan ?

Guru : Setelah diadakannya pelatihan, peserta pelatihan diminta untuk mengumpulkan laporan hasil pelatihannya selama disana, terutama yang tertuang dalam perangkat pembelajaran.

Peneliti : Adakah kendala yang dialami dalam evaluasi pelatihan pegawai di MA Ma' Arif Ketibung Lampung Selatan ?

Guru : Iya, mungkin tidak secepat itu untuk mengumpulkan laporan yang diinginkan, karena melihat banyak tugas-tugas yang begitu banyak oleh tenaga pendidik, tugas evaluasi siswa, dan tugas lainnya. Tapi semua berjalan dengan lancar dan maksimal.



terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.<sup>2</sup> Pendidikan adalah usaha pemberdayaan semua potensi siswa dengan mewujudkan suasana pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mereka masing-masing.<sup>3</sup> Pendidikan menjadi media yang mempunyai pengaruh untuk menentukan arah kesuksesan Negara.<sup>4</sup>

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, maka peran aparaturnegara sebagai abdi masyarakat dan abdi negara mempunyai arti yang strategis sebagai bagian dari pelaksanaan otonomi. Pelaksanaan otonomi daerah tersebut akan berhasil jika setiap aparat mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Agar pelaksanaan otonomi daerah dapat berhasil, terdapat empat faktor yang dapat mendukung keberhasilan penyelenggaraan pemerintah mencapai tujuannya, yaitu manusia pelaksanaanya harus baik, keuangan harus cukup baik, peralatan harus cukup baik dan organisasi dan manajemen harus baik.

Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 dan menjadi UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, merupakan jawaban terhadap tuntutan zaman, serta perkembangan ilmu penegetahuan, teknologi, dan seni

---

<sup>2</sup>Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2010), h. 4.

<sup>3</sup>Zulfani Seismarni, *Kecerdasan Jamak Dalam Pembelajaran IPA Di Sekolah Dasar*, Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar Vol. 1 No. 2 Desember 2014, h.1

<sup>4</sup>Ismail Suardi, dkk, *Kurikulum 2013 di Madrasah Ibtidaiyah: Implementasi di Wilayah Minoritas Muslim*, Tadris Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah 02 (1)(2017) 33-39

yang mengendaki adanya peningkatan dan pembaruan dibidang pendidikan. Menurut Chairul Anwar di dalam bukunya mengatakan pendidikan merupakan usaha manusia untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang di dapat baik dari lembaga formal maupun informal dalam membantu proses transformasi sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan.<sup>5</sup>

Tujuan pendidikan adalah seperangkat hasil pendidikan yang tercapai oleh siswa setelah kegiatan pendidikan. Sejak tahun 1989 berlakun UU No.2 Tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional, bahwa pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesejahteraan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.<sup>6</sup> Setiap manusia memiliki pengetahuan karena setiap manusia pernah mengalami sesuatu, dan setiap pengalamannya bisa dijadikan landasan berpikir dan bertindak.

Namun realita sistem pendidikan Indonesia belumlah menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan SDM yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Dan dalam kenyataannya pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam skala global kualitas kita jauh dari negara-negara tetangga.

---

<sup>5</sup>Chairul Anwar, *Hakikat Manusia (Dalam Sebuah Tujuan Filosofis)*, (Yogyakarta: Suka Press, 2014), h. 73

<sup>6</sup>Oemar Hamalik, *Ibid.* h. 3-5

Pendidikan merupakan kunci untuk semua kemajuan dan perkembangan yang berkualitas, sebab dengan pendidikan manusia dapat mewujudkan semua potensi dirinya baik sebagai pribadi maupun sebagai warga masyarakat. Firman Allah dalam Al-Qur'an, Allah menjelaskan bahwa orang yang berpendidikan serta memiliki ilmu pengetahuan berbeda dengan orang yang tidak memiliki ilmu, Allah juga menjelaskan bahwa tidaklah sama antara orang yang tahu kebenaran dengan orang yang tidak tahu kebenaran, seperti dalam surat Az-Zumar ayat 9:

أَمَّنْ هُوَ قَنِتٌ إِانَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ  
قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ



*Artinya: (Apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran. (QS. Az-Zumar: 9)<sup>7</sup>*

Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional dan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kecakapan dan kemampuan yang diyakini dapat mendukung upaya manusia dalam mengarungi kehidupan yang penuh dengan ketidakpastian. Sekolah sebagai salah satu wahana pendidikan

---

<sup>7</sup>Departemen Agama RI, *Al Quran Tajwid & Terjemah* (Bandung : CV Diponegoro, 2010), h. 459.

diharapkan dapat menghasilkan sumberdaya manusia yang cakap dan mampu menaungi kehidupan di masa depan. Pengelolaan sekolah yang baik akan dapat menghasilkan sumber daya manusia seperti yang diharapkan.

Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi merupakan proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat tersebut. Dengan istilah lain bahwa SDM yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah sesuai dengan tujuannya.

Untuk itu diperlukan peran SDM yang kompeten yaitu SDM yang memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Perubahan-perubahan tersebut menuntut SDM untuk memulai pekerjaan secara berbeda dengan menerapkan peraturan-peraturan baru sehingga dapat memprediksi kondisi yang bergejolak. SDM dituntut untuk mengelola karir mereka sendiri karena perubahan dan kemampuan adaptasi merupakan hal penting yang dikendalikan oleh individu dan bukan dikendalikan oleh organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Pada saat ini sumber daya manusia dianggap paling berharga dan memiliki peranan



yang sangat penting dalam keberadaan serta keberlangsungan hidup suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan di setiap bidang pekerjaan guna menghasilkan produktivitas kerja sehingga dapat berjalan secara berkesinambungan. Hasil produktivitas kerja yang maksimal perlu didukung dengan adanya sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sehingga dibutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia dapat dibentuk dengan usaha langsung dan tidak langsung sehingga berakibat pada meningkatnya kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui pengembangan kemampuan sikap dan keterampilan. Peningkatan ini dapat dilakukan secara bersama dengan dukungan peran pemerintah, masyarakat, dan keluarga yang diimplementasikan melalui pendidikan formal maupun non formal.

Pendidikan menjadi salah satu institusi yang memiliki peran sentral dan strategis dalam proses pemberdayaan insani serta transformasi sosial. Pendidikan memberi arah, warna, dan corak bagi kualitas sumber daya manusia. Sebagai faktor penunjang dalam perbaikan kualitas sumber daya manusia, pendidikan harus ditingkatkan agar terampil, mempunyai etos kerja tinggi, berwawasan jauh ke depan, dan mampu bersaing di pasaran internasional.

Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi

proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis. Sejalan dengan itu, bagi dunia pendidikan dukungan Manajemen SDM yang kuat dan komitmen pemimpin ( kepala sekolah) merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh serta pengembangan dan usaha meraih keunggulan kompetitif dan peningkatan mutu pendidikan.

Suatu sekolah akan mampu mencapai visi, misi, dan tujuannya apabila seluruh komponen sekolah dapat menjalankan peranan masing-masing dengan baik. Begitu juga dengan peran seorang kepala sekolah. Seorang kepala sekolah memiliki tugas pokok dan fungsi yang meliputi: 1) Pendidik (*Educator*), 2) Manajer, 3) Administrator, 4) Supervisor, 5) Pemimpin (*Leader*), 6) Inovator, dan 7) Motivator. Diantara tugas pokok dan fungsi tersebut di atas, salah satu tugas yang terkait dengan kemampuan manajerial atau pengelolaan adalah sebagai seorang manajer di sekolah.<sup>8</sup> Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah memiliki peran, antara lain: 1) menyusun program, 2) menyusun personal dalam organisasi sekolah, 3) menggerakkan staf, guru, dan karyawan, dan 4) mengoptimalkan sumber daya sekolah.<sup>9</sup>

Manajemen mutu dalam pendidikan merupakan cara dalam mengatur semua sumber daya pendidikan, yang diarahkan agar semua orang yang terlibat di dalamnya melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan berpartisipasi dalam perbaikan pelaksanaan pekerjaan sehingga menghasilkan

---

<sup>8</sup>Basuki Jaka Purnama, Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 12 No. 2 Oktober 2016, h. 28

<sup>9</sup>Basuki Jaka Purnama, *Ibid*.

jasa yang sesuai bahkan melebihi harapan “pelanggan pendidikan”.<sup>10</sup> Manajemen juga sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan dan tidak dapat diabaikan, karena hal ini penting agar dalam pengembangan sumber daya manusia.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi sekolah adalah untuk merespon perkembangan lingkungan kerja yang terjadi di dunia pendidikan, sehingga dengan demikian organisasi sekolah harus dapat menaruh perhatian terhadap pentingnya program pengelolaan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia, baik buruknya lembaga pendidikan tergantung pada semangat dan kreatifitas SDMnya.<sup>11</sup> Sementara itu dalam masalah pendidikan, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu dorongan untuk memaksimalkan efisiensi dan efektifitas dalam meningkatkan mutu sehingga input, proses dan output dapat tercapai dan terlaksana, dorongan tersebut adalah sebuah pendayagunaan dari sumber daya manusia. Sekolah juga memerlukan pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien.

Sumber daya yang ada harus benar-benar diberdayakan dengan maksimal melalui proses manajemen yang baik sehingga diharapkan bisa menghasilkan lulusan yang cerdas dan memiliki daya saing. Dalam manajemen produksi, ada suatu mekanisme penjaminan agar produk yang dihasilkan dapat

---

<sup>10</sup>Sri Winarsih, Kebijakan Dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Cendekia Vol. 15 No. 1, Januari - Juni 2017, h. 52

<sup>11</sup>Sugeng Haryanto, Supriyoko, Manajemen Sdm Dalam Kaitannya Dengan Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 3 Magelang Tahun Pelajaran 2013/2014, Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan Volume Iv, Nomor 1, Januari 2016, h. 32

memenuhi standar mutu. Untuk itu pengendalian mutu harus dilakukan sejak awal perencanaan.

Untuk memberikan jaminan terhadap mutu dan kualitas, pendidikan tinggi harus mengetahui dengan pasti apa yang dibutuhkan oleh pelanggannya. Pendidikan tinggi hendaknya selalu berupaya mensinergikan berbagai komponen untuk melaksanakan manajemen mutu pendidikan yang dikelolanya agar dapat menjalankan tugas dan fungsi kependidikan.<sup>12</sup> Untuk itu, kerjasama dengan semua komponen pendidikan tinggi dalam manajemen harus menjadi prioritas.

Komponen pendidikan tinggi dimaksud adalah para dosen, karyawan, mahasiswa maupun masyarakat. Kerjasama dengan komponen pendidikan tinggi dimaksudkan untuk melibatkan dan memberdayakan mereka dalam proses organisasi baik dalam pembuatan keputusan maupun pemecahan masalah. Untuk menjamin terselenggaranya pendidikan sesuai dengan standar mutu, diperlukan penilaian secara terus menerus dan berkesinambungan terhadap kelayakan dan kinerja yang dilakukan dalam rangka melakukan perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan tinggi.

Berdasarkan Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah sebagai manajer didalam MA Ma'Arif Ketibung Kec. Ketibung Lampung Selatan mengatakan bahwa manajemen yang ada di MA Ma'Arif masih belum efektif dan maksimal. Hal ini dikarenakan system manajemen yang

---

<sup>12</sup>Sri Winarsih, *Ibid.* h. 62

belum berjalan maksimal. Para guru dan staff karyawan belum dapat memahami porsi kerja yang harus dijalani dan dikembangkan dalam bekerja.

Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman yang dimiliki didalam diri tentang kinerja yang harus dilakukan dan perlu diadakannya sebuah pelatihan agar guru dan staff yang ada di sekolah dapat lebih memahami dan dapat mengimplementasikannya dalam dunia kerja. Sehingga dapat dievaluasi hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki dan dikembangkan untuk kedepannya.

Berikut ini data hasil pra survey yang peneliti lakukan yang diberikan dari MA Ma'Arif Ketibung Kec. Ketibung Lampung Selatan.

**Tabel 1.1**  
**Pelatihan Sumber Daya Manusia**  
**Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah**  
**di MA Ma'Arif Ketibung Kec. Ketibung Lampung Selatan**

No	Indikator	Sub Indikator	Keterangan	
			Ada	Tidak Ada
1	Pelatihan Sumber Daya Manusia	Menentukan kebutuhan pelatihan		
		Menentukan Peserta pelatihan		
		Mengevaluasi pelatihan		

Sumber: MA Ma;Arif Ketibung

Untuk itu diperlukan suatu tindakan alternative agar manajemen di MA Ma'Arif Ketibung Kec. Ketibung Lampung Selatan dapat lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kualitas mutu yang ada di sekolah. Oleh karena itu peneliti berminat untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang berjudul "Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu MA Ma'Arif Ketibung.



## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka fokus penelitian ini adalah “Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu MA Ma’Arif Kec. Ketibung Lampung Selatan ?

## **C. Sub Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang maka sub fokus penelitian ini adalah:

1. Menentukan kebutuhan pelatihan di MA Ma’Arif Ketibung Kec. Ketibung Lampung Selatan.
2. Menentukan peserta pelatihan di MA Ma’Arif Ketibung Kec. Ketibung Lampung Selatan.
3. Mengevaluasi pelatihan di MA Ma’Arif Ketibung Kec. Ketibung Lampung Selatan.

## **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana menentukan kebutuhan pelatihan di MA Ma’Arif Ketibung Kec. Ketibung Lampung Selatan ?
2. Bagaimana menentukan peserta pelatihan di MA Ma’Arif Ketibung Kec. Ketibung Lampung Selatan ?
3. Bagaimana mengevaluasi pelatihan di MA Ma’Arif Ketibung Kec. Ketibung Lampung Selatan ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini diantaranya:

1. Untuk menentukan kebutuhan pelatihan di MA Ma'Arif Ketibung Kec. Ketibung Lampung Selatan.
2. Untuk menentukan peserta pelatihan di MA Ma'Arif Ketibung Kec. Ketibung Lampung Selatan.
3. Untuk mengevaluasi pelatihan di MA Ma'Arif Ketibung Kec. Ketibung Lampung Selatan.

### **F. Kegunaan Penelitian**

Harapan peneliti, kiranya hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk semua pihak terutama bagi siswa, guru dan peneliti lain. Manfaat yang diharapkan diantaranya:

#### **1. Bagi Siswa**

Memberikan masukan yang penting dalam perkembangan dan peningkatan mutu ilmu pendidikan dan diharapkan dapat membantu kemajuan sekolah.

#### **2. Bagi Guru**

Diharapkan dapat menambah kemampuan kinerja guru dan seluruh staff yang ada didalamnya sehingga mutu sekolah dapat meningkat.

#### **3. Bagi Sekolah**

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai acuan untuk mengoptimalkan manajemen SDM belajar di sekolah untuk pembelajaran dalam upaya meningkatkan mutu sekolah di MA Ma'Arif Ketibung Kec. Ketibung Lampung Selatan.

#### 4. Bagi Peneliti Lain

Memberikan informasi bagi para peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian di bidang pendidikan.

### G. Metode Penelitian

#### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang meneliti fakta-fakta dan permasalahan yang ada di lapangan. Sedangkan sifat penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan kondisi lapangan apa adanya sesuai fakta di MA Ma, Arif Ketibung Lampung Selatan. Metode penelitian menurut Sugiyono merupakan “cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut ada empat kata kunci yang harus diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sumber data. Dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan meliputi data primer dan data sekunder.

Data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti yaitu data pengembangan dan pelatihan manajemen SDM di MA Ma'Arif Ketibung Lampung Selatan dan data sekunder yaitu berupa data yang diperoleh dari sekolah seperti profil sekolah, kondisi umum sekolah

dan tenaga kependidikan. Jenis penelitian ini berdasarkan atas tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah MA Ma'Arif Katibung.

## 2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MA Ma'Arif Katibung Alasan peneliti meneliti di sekolah tersebut, karena di sekolah tersebut manajemen sumber daya manusianya masih terhadap mutu sekolah.

## 3. Sumber Data

Sumber data merupakan suatu yang penting dalam penelitian. Peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber memperoleh informasi yang ada. Data tersebut berupa deskriptif kata-kata ataupun dokumen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data diantaranya:

### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukur langsung pada subjek sebagai informasi yang dicari. Data primer dapat diperoleh dari Kepala Sekolah, Komite Sekolah, Tata Usaha (TU), Waka Kurikulum dan Dewan Guru.

### b. Sumber Data Sekunder

Merupakan data secara tidak langsung yang diperoleh peneliti dari subjek penelitian seperti dokumen-dokumen yang ada di MA Ma'Arif Ketibung Lampung Selatan.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata manajemen menurut asal katanya (*etimologis*) berasal dari bahasa latin *manus+agere*.<sup>13</sup> *Manus* berarti tangan, sedangkan *agere* berarti melakukan, digabungkan menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen.

Pada sisi lain Mary Parker Follet menjelaskan bahwa manajemen dapat juga dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain (*The art of getting done through people*), definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer.<sup>14</sup> Oleh karena itu, keterampilan yang dimiliki oleh seorang manajer perlu dikembangkan baik melalui pengkajian maupun pelatihan. Karena manajemen dipandang sebagai seni, maka seorang manajer perlu mengetahui dan menguasai seni memimpin yang berkaitan erat dengan gaya

---

<sup>13</sup>SriWinarsih, *Kebijakan Dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Cendekia Vol. 15 No. 1, Januari - Juni 2017, h.54

<sup>14</sup>Eri Susan, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, Jurnal Manajemen Pendidikan Sekolah Vol. 9 No. 2 Agustus 2019, h. 953



kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan kondisi.

Selain manajemen dipandang sebagai ilmu dan seni, manajemen juga dapat dikatakan sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi manajer yang diikat dengan kode etik dan dituntut untuk bekerja secara profesional. Seorang profesional menurut Robert L. Katz harus mempunyai kemampuan, sosial (hubungan manusiawi), dan teknis. Kemampuan konsep adalah kemampuan mempersepsi organisasi sebagai suatu sistem, memahami perubahan pada setiap bagian yang berpengaruh terhadap keseluruhan organisasi, kemampuan mengkoordinasi semua kegiatan dan kepentingan organisasi.

Kemampuan sosial atau hubungan manusiawi diperlihatkan agar manajer mampu bekerja sama dan memimpin kelompoknya dan memahami anggota sebagai individu dan kelompok. Adapun kemampuan teknik berkaitan erat dengan kemampuan yang dimiliki manajer dalam menggunakan alat, prosedur dan teknik bidang khusus, seperti halnya teknik dalam perencanaan program anggaran, program pendidikan dan sebagainya. Jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. Menurut Syafaruddin mengemukakan bahwa manajemen sebagai suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang

dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.<sup>15</sup>

Manajemen selalu diartikan sebagai bentuk pengelolaan terhadap suatu aktivitas organisasi. Berikut ini beberapa fungsi dari manajemen menurut Usman yaitu:<sup>16</sup>

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah langkah awal merumuskan strategi, dengan mempertimbangkan kemampuan sumber daya organisasi untuk meramalkan kesuksesan di masa mendatang. Perencanaan pada dasarnya dipahami sebagai pintu masuk bagi setiap organisasi untuk menganalisis berbagai kekuatan, kelemahan, ancaman dan peluang yang dapat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Adapun manfaat perencanaan sebagai berikut:

- 1) Standar pelaksanaan dan pengawasan.
- 2) Pemilihan berbagai alternatif terbaik.
- 3) Penyusunan skala prioritas, baik sasaran maupun kegiatan.
- 4) Menghemat pemanfaatan sumber daya organisasi.
- 5) Membantu manajer menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.
- 6) Alat memudahkan dalam berkoordinasi dengan pihak terkait.
- 7) Alat meminimalkan pekerjaan yang tidak pasti.

---

<sup>15</sup>SriWinarsih, *Ibid.*

<sup>16</sup>Darlina Sormin, Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP Muhammadiyah 29 Padangsidempuan, Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman Vol. 2 No. 1 Januari – Juni 2017, h. 134-137

b. Penggerakan (*Actuating*)

Fungsi penggerakan merupakan gerak pelaksanaan dari kegiatan-kegiatan perencanaan dan pengorganisasian. Penekanan dari fungsi penggerakan proyek adalah penciptaan kerja sama pada peningkatan semangat kerja keseluruhan anggota untuk tercapainya tujuan organisasi. Kegiatan pengarahan dan bimbingan sebagai perwujudan fungsi penggerakan (*actuating*) dalam manajemen memerlukan penciptaan dan pengembangan komunikasi secara efektif dan efisien.

c. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah perilaku individu sebagai orang-orang yang memproses lancarnya kegiatan pembelajaran dan tidak terjadi penyimpangan. Pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah daerah kabupaten atau kota penting untuk mengukur tingkat keefektifan program layanan belajar dan manajemen satuan pendidikan. Menurut Robins pengawasan adalah proses monitor aktifitas-aktifitas untuk mengetahui apakah individu-individu dan organisasi itu sendiri memperoleh dan memanfaatkan sumber-sumber secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

d. Pengevaluasian (*Evaluating*)

Pengevaluasian (*evaluating*) adalah proses pengawasan dan pengendalian performa sekolah untuk memastikan bahwa jalannya penyelenggaraan kegiatan di sekolah telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Tujuan pengevaluasian adalah untuk memperoleh dasar bagi

pertimbangan akhir suatu periode kerja, apa yang telah dicapai, apa yang belum dicapai dan apa yang perlu mendapat perhatian, untuk menjamin cara kerja yang efektif dan efisien, untuk memperoleh fakta tentang kesulitan, hambatan, penyimpangan dilihat dari aspek tertentu misalnya program tahunan, dan kemajuan belajar.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (sekolah).<sup>17</sup> Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan adalah suatu ilmu dan seni mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja menjadi efektif dan efisien agar dapat terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.<sup>18</sup> Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen yang secara khusus mempelajari pola hubungan dan peranan manusia dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai beragam definisi berdasarkan pendapat dari berbagai tokoh. Namun demikian pada dasarnya berbagai pendapat tersebut memiliki inti yang sama. Beberapa tokoh tersebut diantaranya ialah Monday, Noe dan Premeaux yang berpendapat

---

<sup>17</sup> Afif Nur Asafu, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Plus Melati Samarinda*, Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan Vol. 2 No.1 Tahun 2018, h.419

<sup>18</sup> Ahmad Fauzan dan Sri Ilham Nasution, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Shuffah Hizbullahnatar Lampung Selatan*, Jurnal Al-Fikrah, Vol.Vi, No. 1 Januari-Juni 2018, h. 4

bahwa “*human resources management is the utilization of human resources to achieve organizational objectives*”.<sup>19</sup>

Ada lima prinsip pendekatan sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan Dharma yaitu :

1. Sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku managerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian terbaik.
3. Manajemen sumberdaya manusia berhubungan dengan integrasi semua anggota organisasi yang terlibat untuk mencapai tujuan.

Prinsip-prinsip umum manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah :

1. Adanya pembagian pekerjaan
2. Disiplin
3. Kewenangan dan tanggung jawab
4. Memberikan prioritas kepada kepentingan umum
5. Penggajian pegawai
6. Pusat kewenangan

---

<sup>19</sup>Hidayatus Sholihah, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta III*, Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam Volume 1 Nomor 1 Februari 2018, h. 61



7. Mekanisme kerja
8. Keamanan
9. Inovasi, pengembangan inisiatif dari pegawai
10. Semangat kebersamaan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan secara umum. Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, organisasi/lembaga, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai. Disamping itu dengan prosedur pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan kekurangan dan problem yang dihadapi oleh bangsa Indonesia, yaitu terkait dengan kemampuan daya saing dapat teratasi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal,

teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Hal tentang sumber daya manusia, yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia adalah dengan memperhatikan tingkat keterampilan karyawan, kemampuan karyawan, dan kapabilitas manajemen dengan keterkaitannya dalam pembuatan strategi sumber daya manusia. Menurut Cahayani dengan mengetahui tingkat keterampilan dan kemampuan karyawan maka perusahaan dapat menentukan arah strategi sumber daya manusia. Tiga konsep utama dalam strategi sumber daya manusia juga dikemukakan oleh Cahayani mencakup pada keunggulan kompetitif, kapabilitas khusus, dan kesesuaian strategi. Konsep tersebut harus benar-benar diperhatikan supaya strategi yang dipilih atau ditetapkan oleh suatu perusahaan dapat berjalan dengan efektif.

Manajemen sumber daya manusia ialah pemanfaatan sumber daya manusia untuk meraih tujuan–tujuan organisasi. Menurut De Cenzo dalam

Hidayatus Sholihah ada empat aktivitas utama dalam manajemen sumber daya manusia yaitu:<sup>20</sup>

- a. *Staffing* yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi dan penempatan.
- b. *Training and Development* yang meliputi orientasi, pelatihan dan pengembangan karyawan dan pengembangan karier.
- c. *Motivation* yang termasuk didalamnya ialah penilaian kinerja, kompensasi, insentif dan bonus karyawan.
- d. *Maintenance* yaitu untuk mempertahankan komitmen karyawan yang meliputi jaminan keamanan dan kesehatan, komunikasi dan hubungan pegawai.

Menurut Hasibuan yang dimaksud dengan sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.<sup>21</sup> Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Di institusi pendidikan seperti sekolah, SDM yang dimiliki yaitu wakil kepala sekolah/staf, guru/pendidik, karyawan/tenaga kependidikan. Di samping itu, sebagai komponen pendukung adalah komite sekolah, yang memiliki kontribusi signifikan terhadap pengelolaan sekolah, khususnya sumber daya manusia.

---

<sup>20</sup>Hidayatus Sholihah, *Ibid.*

<sup>21</sup>Basuki Jaka Purnama, *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah*, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 12, No. 2, Oktober 2016, h.30

Salah satu faktor dominan dalam keterlaksanaan program di sekolah adalah sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sekolah, sangatlah penting. Namun sumber daya manusia akan optimal jika dikelola dengan baik. Manajemen sumber daya manusia di satuan pendidikan merupakan hal yang sangat penting diperhatikan oleh kepala sekolah karena kepala sekolah memegang peran sangat vital dalam mengelola anggota sehingga tujuan sekolah dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia mutlak perlu ditangani secara profesional, karena hanya dengan demikian manajemen sumber daya manusia yang kompleks dapat ditangani dengan baik.<sup>22</sup> Dikatakan demikian karena dalam menggerakkan roda organisasi secara keseluruhan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap perusahaan dalam mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan.<sup>23</sup> Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan perusahaan dalam mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung pada manusia yang mengelola perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, sumber daya manusia (karyawan) tersebut harus

---

<sup>22</sup>Sri Marlia Puteri, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Di Madrasah Pada Yayasan Ummushabri Kota Kendari)*, Jurnal Pemikiran Islam Vol. 4 No. 1 Juli 2018, h. 157

<sup>23</sup>Amirudin, *Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pegawai) UIN Raden Intan Lampung Dan Implikasinya*, Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam VIII (II) 2018, h. 309-310

dikelola secara benar sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia dijabarkan dalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut:

- 1) Tujuan sosial: bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan, dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu perusahaan yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, suatu lembaga pendidikan juga mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar selalu mengikuti perkembangan kehidupan masyarakat.
- 2) Tujuan organisasi: mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist) sehingga perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan diadakan untuk melayani bagianbagian yang ada dalam lembaga pendidikan.
- 3) Tujuan fungsi: memelihara (maintain) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain, setiap sumber daya manusia atau karyawan itu menjalankan fungsinya dengan benar.



- 4) Tujuan personel: membantu karyawan mencapai tujuantujuan pribadinya dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi. Hal ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu. Untuk mencapai tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia seperti yang telah dikemukakan di atas, maka sumber daya manusia harus dikembangkan, melalui pemeliharaan sejumlah dan tipe pegawai atau karyawan sebagai sumber daya manusia. Hal ini perlu dilakukan oleh lembaga pendidikan agar semua fungsi SDM dalam lembaga pendidikan berjalan stabil dan seimbang. Dengan demikian semua tujuan pendidikan secara keseluruhan yang sudah direncanakan dapat terwujud dengan baik. Dengan penempatan tugas dan wewenang sesuai kompetensi, sumber daya manusia akan siap berperan aktif dan mengambil bagian dalam memajukan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi/lembaga, pegawai, dan masyarakat.

Namun demikian, ada 4 (empat) prinsip dasar dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah, yang harus dipegang oleh kepala sekolah, yaitu: 1) dalam mengembangkan sekolah, sumber daya manusia adalah komponen paling berharga, 2) sumber daya manusia akan berperan secara optimal jika dikelola dengan baik, sehingga mendukung tercapainya tujuan institusional, 3) kultur dan suasana organisasi di sekolah, serta perilaku manajerial kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pengembangan sekolah, dan 4) manajemen personalia di sekolah pada prinsipnya mengupayakan agar setiap warga (guru, staf administrasi, peserta didik, orangtua peserta didik, dan yang terkait) dapat bekerja sama dan saling mendukung untuk mencapai tujuan sekolah.<sup>24</sup>

Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengelola personalia di sekolah, sehingga sangat penting bagi sekolah untuk memahami dan menerapkan pengelolaan personalia dengan baik. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi sekolah adalah untuk merespon perkembangan lingkungan kerja yang terjadi di dunia pendidikan, sehingga dengan demikian organisasi sekolah harus dapat menaruh perhatian terhadap pentingnya program pengelolaan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia, baik buruknya lembaga pendidikan tergantung pada semangat dan kreatifitas SDMnya.

Kepala sekolah sebagai leader maka, ia harus: 1) Lebih banyak memberi arahan atau memberi motivasi, tidak memaksa; 2) Lebih mengarah

---

<sup>24</sup> Basuki Jaka Purnama, *Ibid.* h. 32

pada sikap bekerja sama, bukan bersikap memerintah yang berdasarkan pada kekuasaan atau dengan dasar surat keputusan. 3) Lebih banyak untuk memberi kepercayaan pada guru dan staf tata usaha untuk mengembangkan ide kreatifnya. 4) Lebih banyak memberikan petunjuk bagaimana cara melakukan sebuah pekerjaan yang baik, daripada sikap menggurui. 5) Lebih banyak mengembangkan iklim yang menyenangkan, tidak sebaliknya membuat suasana menjemukan. dan 6) Lebih banyak melakukan perbaikan kesalahan daripada hanya menyalahkan pada bawahan.<sup>25</sup>

Dalam bidang pendidik dan tenaga kependidikan, satuan pendidikan sekolah melaksanakan program dengan standar manajemen sebagai berikut:

- a. Sekolah/madrasah menyusun program pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan.
- b. Program pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan:
  - 1) Disusun dengan memperhatikan standar pendidik dan tenaga kependidikan;
  - 2) Dikembangkan sesuai dengan kondisi sekolah/madrasah termasuk pembagian tugas, mengatasi bila terjadi kekurangan tenaga, menentukan sistem penghargaan, dan pengembangan profesi bagi setiap pendidik dan tenaga kependidikan serta menerapkannya secara profesional, adil, dan terbuka.

---

<sup>25</sup>Maswan, Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah, Jurnal Tarbawi Vol. 12. No. 2. Juli – Desember 2015, h. 200

c. Pengangkatan pendidik dan tenaga kependidikan tambahan dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh penyelenggaraan sekolah/madrasah.

d. Sekolah/madrasah perlu mendukung upaya:

- 1) Promosi pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan asas kemanfaatan, kepatutan, dan profesionalisme;
- 2) Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan yang diidentifikasi secara sistematis sesuai dengan aspirasi individu, kebutuhan kurikulum dan sekolah/madrasah;
- 3) Penempatan tenaga kependidikan disesuaikan dengan kebutuhan baik jumlah maupun kualifikasinya dengan menetapkan prioritas;
- 4) Mutasi tenaga kependidikan dari satu posisi ke posisi lain didasarkan pada analisis jabatan dengan diikuti orientasi tugas oleh pimpinan tertinggi sekolah/madrasah yang dilakukan setelah empat tahun, tetapi bisa diperpanjang berdasarkan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, sedangkan untuk tenaga kependidikan tambahan tidak ada mutasi.

e. Sekolah/madrasah mendayagunakan:

- 1) Kepala sekolah/madrasah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pimpinan pengelolaan sekolah/madrasah;
- 2) Wakil kepala SMP/MTS melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pembantu kepala sekolah/madrasah;

- 3) Wakil kepala SMA/SMK, MA/MAK bidang kurikulum melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pembantu kepala sekolah/madrasah dalam mengelola bidang kurikulum;
- 4) Wakil kepala SMA/SMK, MA/MAK bidang sarana prasarana melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pembantu kepala sekolah/madrasah dalam mengelola sarana prasarana;
- 5) Wakil kepala SMA/SMK, MA/MAK bidang kesiswaan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pembantu kepala sekolah/madrasah dalam mengelola peserta didik;
- 6) Wakil kepala SMK bidang hubungan industri melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pembantu kepala sekolah/ madrasah dalam mengelola kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri;
- 7) Guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga menjadi manusia berkualitas dan mampu mengaktualisasi potensi kemanusiaannya secara optimum;
- 8) Konselor melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik;
- 9) Pelatih/instruktur melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya memberikan pelatihan teknis kepada peserta didik pada kegiatan pelatihan;

- 10) Tenaga perpustakaan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melaksanakan pengelolaan sumber belajar di perpustakaan;
- 11) Tenaga laboratorium melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya membantu guru mengelola kegiatan praktikum di laboratorium; Teknisi sumber belajar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran;
- 12) Tenaga administrasi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan pelayanan administratif;
- 13) Tenaga kebersihan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan layanan kebersihan lingkungan.<sup>26</sup>

Dengan ditetapkan standar pelaksanaan program manajemen pendidik dan kependidikan, sekolah memiliki pedoman dalam menjalankan dan mengembangkan program-program yang telah disusun oleh pihak sekolah. Dengan hal ini tugas kepala sekolah sebagai pengelola sumber daya manusia (SDM) bukanlah pekerjaan yang mudah karena kepala sekolah dituntut untuk mengerjakan instrumen pengelolaan tenaga kependidikan untuk membantu kelancaran MBS di sekolah yang dipimpinnya.

## **2. Pelatihan Sumber Daya Manusia**

Penentuan kebutuhan pelatihan adalah tahapan yang cukup sulit untuk menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan bagi para pekerja yang ada daripada

---

<sup>26</sup>Leny Marlina, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Pendidikan*, Jurnal Istimbath/No.15/Th. XIV/Juni/2015/, h. 134-136



mengorientasi para pegawai baru. Tujuan dari penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan/atau menentukan apakah perlu/tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut. Jika perlu pelatihan maka pengetahuan khusus yang bagaimana, kemampuan-kemampuan seperti apa, kecakapan-kecakapan jenis apa, dan karakteristik-karakteristik lainnya yang bagaimana, yang harus diberikan kepada para peserta selama pelatihan tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson pelatihan merupakan proses dimana seorang karyawan memperoleh kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan.<sup>27</sup> Pelatihan akan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan sesuai pada karyawan yang nantinya dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka disaat itu juga. Sikula dalam Mangkunegara menyatakan bahwa kegiatan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dalam jangka waktu yang pendek dengan mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki semangat kerja, dan mendongkrak potensi organisasi. Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran terarah dan jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan suatu kegiatan.

---

<sup>27</sup>Nurul Khurotin Dan Tri Wulida Afrianty, *Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang*, Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol. 64 No. 1 November 2018, h. 196

Bangun menjelaskan bahwa manfaat dari pelatihan adalah meningkatkan keterampilan kerja, serta membantu karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

Selain itu, dengan adanya pelatihan dan dengan semakin terampilnya karyawan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya.<sup>28</sup> Dengan demikian akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Berikut ini proses pelatihan dikemukakan oleh Lynton dan Pareek dalam Swasta antara lain:<sup>29</sup>

a. Menentukan Kebutuhan Pelatihan

Pada tahap ini ada tiga macam kebutuhan akan pelatihan, yaitu:

- 1) *General Treatment Need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan dan mengenai kinerja dari seorang pegawai tertentu.
- 2) *Observable Performance Discrepancies*, yaitu jenis penelitian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan

---

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> Hidayat dan Nurasyiah, *Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank Bpr Rokan Hulu*, Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol. 6 No. 1 Januari 2017, h. 73

evaluasi/penilaian kinerja, dan cara meminta para pekerja untuk mengawasi sendiri hasil kerjanya.

- 3) *Future Human Resources Need*, yaitu jenis keperluan pelatih ini tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

b. Menentukan Peserta Pelatihan

Dalam pelatihan peserta harus mengikuti prinsip umum bagi pelatihan diantaranya:

- 1) Memotivasi para peserta pelatih untuk belajar keterampilan baru.
- 2) Memperlihatkan keterampilan-keterampilan yang diinginkan untuk dipelajari.
- 3) Harus konsisten dengan isi (menggunakan pendekatan interaktif untuk mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal).
- 4) Memungkinkan partisipasi aktif.
- 5) Memberikan kesempatan berpraktek dan perlu memperluas keterampilan.
- 6) Memberikan *feedback* mengenai performansi selama pelatihan.
- 7) Mendorong adanya pemindahan yang positif dari pelatihan ke pekerjaan.
- 8) Harus efektif dari segi biaya.

### c. Mengevaluasi Pelatihan

Dalam pelatihan perlu dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk memperbaiki bila masih ada kekurangan dalam keterampilan. Untuk meningkatkan usaha belajarnya, para pekerja harus menyadari perlunya suatu informasi baru atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru, dan kegiatan untuk belajar harus dipertahankan. Tujuan dari tahap ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Suatu program pelatihan dikatakan berhasil apabila trainee mampu mengikuti pelatihan dengan baik dan dapat menerapkan keahlian barunya dalam tugas-tugasnya sehingga terjadi peningkatan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Maka program pelatihan yang efektif adalah program pelatihan yang membawa hasil positif sehingga mampu meningkatkan kinerja, baik itu kinerja individu maupun kinerja organisasi. Program pelatihan yang efektif akan membawa banyak keuntungan bagi peserta pelatihan, keuntungan-keuntungan tersebut antara lain: trainee akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk mengoperasikan peralatan dan sistem-sistem kerja baru, peserta pelatihan mendapatkan pengetahuan yang langsung berasal dari sumbernya sehingga mendapat kesempatan untuk berdiskusi mengenai masalah-masalah kerja nyata.

### Kisi-kisi Pelatihan SDM

No	Indikator	STS	TS	S	SS
1	Menentukan Kebutuhan Pelatihan				
2	Menentukan Peserta Pelatihan				
3	Mengevaluasi Pelatihan				

Mangkunegara menerangkan beberapa komponen-komponen yang ada pada pelatihan yaitu: (a) peserta pelatihan, (b) tujuan dan sasaran, (c) para pelatih (trainers), (d) materi pelatihan, dan (e) metode pelatihan.<sup>30</sup> Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan.

Hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan dijadikan sebagai acuan penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sasaran-sasaran yang diperlukan. Sebaliknya sasaran yang tidak spesifik atau umum akan menyulitkan penyiapan dan pelaksanaan pelatihan.

---

<sup>30</sup>Angrian Permana, *Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega Kcp Serang*, Jurnal MIX, Volume III, No. 2, Juni 2013, h. 249

Menurut Sunyoto terdapat beberapa manfaat pelatihan tenaga kerja antara lain:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standard kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan SDM.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan merngembangkan pribadi mereka.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan sekolah maka kepala sekolah hendaknya:<sup>31</sup>

- a. Memahami cara terbaik mengelola sumber daya manusia yang dimiliki;
- b. Mengetahui kondisi sumber daya manusia yang dimiliki;
- c. Membuat perencanaan dalam mendistribusikan tugas pada seluruh sumber daya manusia yang ada sesuai analisis pekerjaan;
- d. Mengorganisir sumber daya manusia dengan memberikan tugas yang tepat atau sesuai kompetensinya;

---

<sup>31</sup>Basuki Jaka Purnama, *Ibid.* h. 34



- e. Memberikan pengarahan terhadap sumber daya manusia dengan baik; serta
- f. Mengawasi keterlaksanaan tugas-tugas yang telah diberikan disertai tindak lanjutnya.

Namun demikian, juga terdapat faktor-faktor yang kemungkinan akan menghambat keterlaksanaan manajemen sumber daya manusia dan hal itu harus diantisipasi serta dicarikan jalan keluarnya. Di antara faktor penghambat tersebut, misalnya:<sup>32</sup>

- a. Pola pikir (*mind set*) sumber daya manusia yang sulit berubah atau menyesuaikan diri dengan tugas baru,
- b. Kurang motivasi kerja jika tugas itu tidak sesuai keinginannya,
- c. Adanya tenaga yang orientasi kerjanya pada imbalan materi atau uang saja,
- d. Adanya tenaga yang akan bekerja baik jika diawasi atau ditunggu atasan, dan sebagainya.

Permasalahan tersebut harus disiapkan jalan keluarnya agar tidak terjadi sehingga tidak menjadi faktor penghambat dalam mencapai tujuan sekolah, apalagi jika ada kebijakan pendidikan yang dianggap kurang menguntungkan bagi mereka. Dengan demikian, keberhasilan sekolah dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan kapasitas kepala sekolah dalam mengelola sumber daya

---

<sup>32</sup> Basuki Jaka Purnama, *Ibid.* h. 35

manusia sebagai pelaku atau pelaksana operasional tugas-tugas yang ada di sekolah.

## **B. Mutu Sekolah**

Mutu merupakan isyarat kata yang menunjukkan arti baik atau bagus. Dalam Islam mutu merupakan realisasi dari kata ihsan yang berarti berbuat baik kepada semua pihak disebabkan karena Allah telah berbuat baik kepada manusia dengan beragam nikmat yang diberikan oleh Allah dan Allah melarang manusia untuk berbuat kerusakan dalam segala bentuk apapun.

Kata ihsan merupakan sebuah kata kerja yang berarti berbuat atau menegakkan sesuatu yang baik atau indah. Kata ihsan ini didalam Al-Qur'an lebih banyak terujuk pada bentuk aktifnya (fa'il) yakni muhsin yang artinya orang yang mengerjakan sesuatu yang indah. Kata muhsin ini didalam Al-Qur'an sering menunjukkan pada arti Tuhan sebagai pelaku sesuatu yang indah.

Mutu merupakan konteks yang dinamis, wujudnya dapat berupa kepuasan. Kepuasan ini dapat dilihat dari dua sisi, pertama dari sisi produsen dan yang kedua dari sisi pengguna. Mutu bersifat dinamis karena ukuran kepuasan akan selalu berubah dengan cepat sejalan dengan perubahan waktu dan perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat. Itulah sebabnya, konsep mutu harus dikaitkan dengan upaya perbaikan secara terus-menerus dan berkelanjutan (*continuous quality improvement*).

Mutu dalam konteks “hasil pendidikan” mengacu pada hasil yang dicapai oleh sekolah. Sekolah dikatakan bermutu apabila sekolah tersebut berhasil

memenuhi SNP (Standar Nasional Pendidikan).<sup>33</sup> Delapan standar yang harus dipenuhi oleh sekolah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2015 Pasal 1 tentang Standar Nasional Pendidikan, pertama standar kompetensi lulusan, yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan.

Kedua, standar isi adalah kriteria mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Ketiga, standar proses adalah kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Keempat, standar pendidikan dan tenaga kependidikan adalah kriteria mengenai pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.

Kelima, standar sarana dan prasarana, adalah kriteria mengenai ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Keenam, standar pengelolaan adalah kriteria mengenai perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pendidikan pada satuan pendidikan di kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Ketujuh, standar pembiayaan pendidikan adalah kriteria mengenai komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.

---

<sup>33</sup>Handriyani Timor, dkk, *Mutu Sekolah: Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru*, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXV No.1 April 2018, h. 22

Kedelapan, standar penilaian pendidikan adalah kriteria mengenai mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik. Hasil penilaian standar akan menentukan ketercapaian mutu sekolah. Pemerintah dan warga sekolah hendaknya mendorong dan mengarahkan sekolah-sekolah yang masih berada di bawah SNP dan bagi sekolah yang telah memenuhi SNP didorong memacu mutunya lebih tinggi lagi hingga dapat mencapai standar internasional.

Menyiasati agar ada relevansi antara mutu yang dimaksud oleh pelanggan, dalam hal ini sekolah, maka harus ada kerja sama antara sekolah dengan pihak pengguna pendidikan dalam penentuan dan pembuatan program-program kegiatan yang akan dilaksanakan di sekolah.<sup>34</sup> Ukuran mutu adalah terpenuhinya kebutuhan, keinginan dan harapan pengguna, karena mutu itu relatif, maka proses dan hasil pendidikan saling berhubungan. Untuk mengukur mutu suatu sekolah dapat dilakukan dengan beberapa cara, pertama melihat kompetensi guru dalam mengajar, kedua melihat metode pendidikan dan pengajaran, ketiga, visi dan misi sekolah, keempat kurikulum pendidikan, kelima prestasi sekolah dan keenam fasilitas pendukung.<sup>35</sup>

Menurut Sallis, E indikator mutu sekolah dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya : (1) *Costumer fokus*, (2) *Leadership*, (3) *Involvement of people*, (4) *Process aproach*, (5) *System aproach to management*, (6) *Continious*

---

<sup>34</sup>Yusraini, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Tenaga Pendidik dan Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan*, Jurnal al-'Ulum Vol. 2, 2012, h. 78

<sup>35</sup>Handriyani Timor, Dkk, *Mutu Sekolah: Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru*, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXV No.1 April 2018, h. 23

*improvement, (7) Factual approach to decision making, (8) Mutually beneficial supplier relationship.*<sup>36</sup> Komponen indikator mutu sekolah:

a. Fokus Pada Konsumen

Siswa merupakan pelanggan pada dunia pendidikan, menjadi fokus dalam menentukan pemberian layanan.

b. Kepemimpinan

Dalam menentukan keberhasilan pencapaian mutu pendidikan kepemimpinan sangat diperlukan. Pemimpin memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan, dijadikan contoh dan suri tauladan yang baik dan akan membawa organisasi pendidikan ke arah yang lebih baik.

c. Keterlibatan Orang

Agar tercapainya mutu pendidikan keterlibatan berbagai pihak sangat diperlukan. Proses pendidikan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada dukungan dari pihak yang berkepentingan, seperti orangtua siswa, masyarakat, pemerintah ataupun dunia usaha yang berada di sekitar lingkungan sekolah.

d. Pendekatan Proses

Diperlukan pendekatan proses dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan pendekatan yang sesuai, berbagai program Akan berjalan dengan baik

e. Pendekatan Sistem Manajemen

Pendekatan sistem manajemen menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi semua organisasi yang terlibat didalamnya, yaitu guru dan staf serta juga

---

<sup>36</sup> Handriyani Timor, dkk, *Ibid*.

kepala sekolah. Iklim kerja yang kondusif akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah.

f. Perbaikan Berkelanjutan

Sekolah harus selalu mengadakan perbaikan berkelanjutan dan terus menerus terhadap proses pembelajaran dengan pemberian layanan. Perbaikan yang berkelanjutan akan memperbaiki segala kekurangan yang pernah terjadi dan dapat meningkatkan mutu sekolah.

g. Pendekatan Faktual Untuk Pengambilan Keputusan

Pendekatan faktual dalam pengambilan keputusan sangat diperlukan agar setiap keputusan yang diambil dapat dijalankan dengan baik.

h. Hubungan Pemasok yang Saling Menguntungkan

Pemasok disebut juga input pendidikan. Guru dan siswa memiliki hubungan dari hasil proses pembelajaran yang terjadi.

Peran kepala sekolah sangat penting untuk keberhasilan sekolah. Mereka memainkan banyak peran sebagai pemimpin. Mulai dari mengawasi staf, berinteraksi dengan siswa, mengawasi disiplin kerja dengan keluarga dan masyarakat, mengelola fasilitas sekolah, membantu dalam kurikulum, rencana pengembangan staf, dan mengelola anggaran. Dengan banyaknya tanggungjawab maka tidak mengherankan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang kuat memberikan kontribusi bagi sekolah yang efektif. Kepala sekolah bertugas melakukan pembinaan terhadap guru agar terjadi peningkatan pembelajaran di kelas. Kepala sekolah mengundang orang yang ahli dalam konsep dan metode pembelajaran guna peningkatan mutu sekolah. Kepala



sekolah bergabung dengan komunitas kepala sekolah, mereka saling mengunjungi sekolah satu sama lain sebagai umpan balik yang bermanfaat bagi guru.

Manajemen peningkatan mutu sekolah adalah suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada sekolah itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, yang didasarkan pada terpenuhinya data kuantitatif dan kualitatif. Dan pemberdayaan semua komponen sekolah sangat perlu dilakukan, dalam rangka untuk kesinambungan dalam pemingkatkan kapasitas dan kemampuan sekolah untuk memenuhi kebutuhan siswa dan masyarakat sekitar.

Ada 4 dasar kepemimpinan kepala sekolah, yaitu: menetapkan arah, mengembangkan orang-orang, mendesain ulang organisasi, dan mengelola instruksional mengajar dan program pembelajaran). Namun pada pelaksanaannya bergantung pada kondisi sekolah. Menetapkan arah bertujuan untuk membangun motivasi dan tujuan moral individu.

Mengembangkan orang-orang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan individu dan berkelanjutan, untuk mendapatkan hasil yang maksimal motivasi dan kapasitas kerja harus kondusif. Praktek mendesain ulang organisasi adalah praktek untuk mewujudkan pengelolaan intruksional program belajar mengajar, dalam prakteknya, pemimpin memberikan koordinasi, membantu memberikan stabilitas yang sangat diperlukan agar terjadi perbaikan. Kepala sekolah dapat menggunakan standar sebagai panduan untuk menjadi pemimpin yang lebih baik.

Peran kepala sekolah sejak abad ke 21 adalah hal yang paling menarik yang dilakukan di masyarakat. Kepala sekolah membantu menciptakan masa depan juga bertanggungjawab dalam pengembangan anak-anak sehingga dapat menjadi pelajar yang sukses, percaya diri, individu yang aktif dan kreatif. Kepala sekolah merupakan pendidik profesional terkemuka di sekolah, mereka menginspirasi siswa, staf dan anggota masyarakat secara berkesinambungan dan meningkatkan pembelajaran. Kepala sekolah berkolaborasi dengan banyak orang agar tercapai kesejahteraan seluruh siswa, bekerja dengan orang lain mencari solusi kreatif dan inovatif agar tercapainya kualitas yang baik. Kepala sekolah memperoleh kemampuan kepemimpinannya melalui pendidikan formal dan informal, mereka terus menerus belajar dan mengembangkan dengan praktek profesional sehari-hari.

### **C. Kerangka Berpikir**

Sumber daya manusia berkualitas sangat dibutuhkan dalam proses kinerja sebuah organisasi guna menciptakan produktivitas yang optimal. Pada saat ini sumber daya manusia dianggap paling berharga dan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberadaan serta keberlangsungan hidup suatu organisasi. Dalam menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal perlu didukung dengan adanya sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sehingga dibutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi sekolah adalah untuk merespon perkembangan lingkungan kerja yang terjadi di dunia

pendidikan, sehingga dengan demikian organisasi sekolah harus dapat menaruh perhatian terhadap pentingnya program pengelolaan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia, baik buruknya lembaga pendidikan tergantung pada semangat dan kreatifitas SDMnya. Peran pelatihan sangat diperlukan dalam menunjang kegiatan pendidikan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional.

Maka untuk mewujudkan sumber daya manusia berkualitas dan profesional, pelatihan harus dikelola dengan baik. Manajemen pelatihan diperlukan dalam mengatur jalannya pelatihan. Proses manajemen pelatihan terdiri dari perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

Perencanaan pelatihan dilakukan untuk merencanakan kebutuhan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan mengaplikasikan perencanaan pelatihan yang telah ditentukan diawal. Evaluasi pelatihan dilakukan dengan menilai pelatihan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pelatihan.

Kepala sekolah sangat berperan penting dalam kemajuan sekolah agar menjadi lebih baik lagi. Dengan demikian berarti bahwa untuk dapat melaksanakan suatu rencana atau program sehingga mencapai hasil yang baik, maka diperlukan adanya organisasi dan koordinasi yang baik dan teratur, adanya komunikasi yang jelas dan lancar, adanya pengawasan atau supervisi yang berkesinambungan serta konsekuen, serta adanya penilaian atau evaluasi

yang dilakukan dengan teratur dan tepat. Untuk setiap akhir suatu kegiatan diadakan evaluasi untuk menilai rencana yang mana yang telah berhasil, dan program yang mana yang belum dapat berjalan dengan lancar. Adapun kerangka pemikiran yang penulis akan paparkan sebagai berikut.

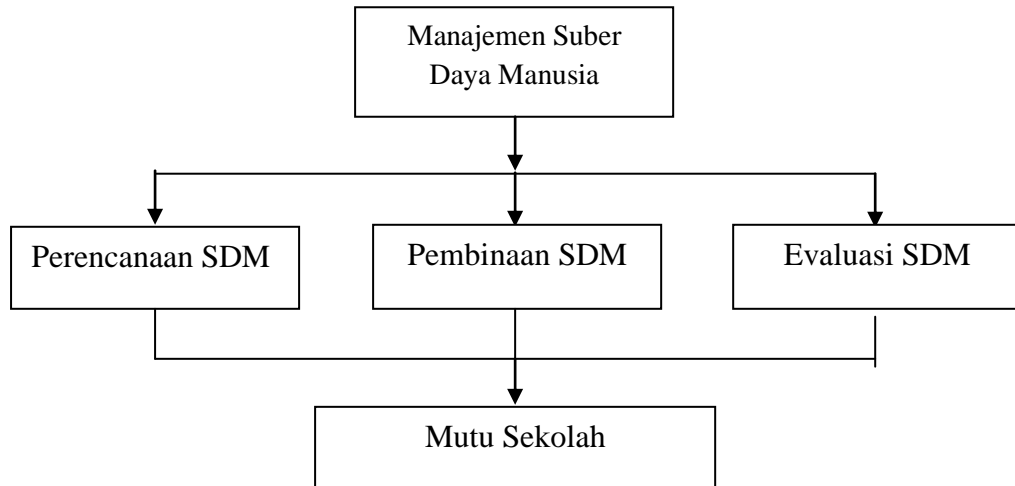
Oleh sebab itu, kepala sekolah hendaknya lebih berperan sebagai leader dibandingkan sebagai manager. Kepala sekolah sebagai leader maka, ia harus:

1) Lebih banyak memberi arahan atau memberi motivasi, tidak memaksa; 2) Lebih mengarah pada sikap bekerja sama, bukan bersikap memerintah yang berdasarkan pada kekuasaan atau dengan dasar surat keputusan. 3) Lebih banyak untuk memberi kepercayaan pada guru dan staf tata usaha untuk mengembangkan ide kreatifnya. 4) Lebih banyak memberikan petunjuk bagaimana cara melakukan sebuah pekerjaan yang baik, daripada sikap menggurui. 5) Lebih banyak mengembangkan iklim yang menyenangkan, tidak sebaliknya membuat suasana menjemukan. dan 6) Lebih banyak melakukan perbaikan kesalahan daripada hanya menyalahkan pada bawahan.

Dalam hal pengambilan keputusan, kepala sekolah harus berani dan terampil dengan (cepat, tepat, cekat, dan akurat), dan yang penting juga diperhatikan adalah memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya yang ada di sekolah tersebut. Kepala sekolah harus juga mempunyai sikap toleran terhadap perbedaan pada setiap orang, akan tetapi tidak longgar terhadap orang-orang yang meremehkan pekerjaan yang berkualitas, prestasi, standar, dan nilai-nilai. Kepala sekolah harus mempunyai kemampuan manajemen yang profesional.

Dalam hal ini, mempunyai kemampuan untuk mengembangkan prinsip-prinsip manajerial yang baik, mengerti apa yang harus dikerjakan, yang disertai fungsi, kewenangan, tanggung jawab, kewajiban, dan hak. Kepala sekolah harus memahami, menghayati, dan melaksanakan perannya sebagai manajer (mengkoordinasi dan menyalurkan sumber daya untuk mencapai tujuan). Kepala sekolah harus mampu menjadi pemimpin yang ideal (mampu memobilisasi dan memberdayakan sumberdaya manusia).

Jika menjadi pendidik yang baik (mengajarkan para perubahan dan kemajuan). Selain itu juga mempunyai sikap dan watak wirausahawan yang hebat (membuat sesuatu bisa terjadi, dengan pola inovasi dan kreativitas), dan sejenisnya. Kepala sekolah harus mampu menciptakan tantangan kinerja sekolah yang baik, dengan cara menghindari (kesenjangan antara kinerja yang aktual/nyata dan kinerja yang diharapkan). Berangkat dari sini, kemudian dirumuskan sasaran yang akan dicapai oleh sekolah. Kegiatan berikutnya memilih fungsi-fungsi yang diperlukan untuk mencapai sasaran, kemudian melakukan analisis SWOT (*Strength, Weaknes, Opportunity, Threat*) untuk menemukan faktor-faktor yang tidak siap (mengandung persoalan), dan mengupayakan langkah-langkah pemecahan persoalan

**Bagan Kerangka Pemikiran**



## DAFTAR PUSTAKA

- Afif Nur Asafu, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Plus Melati Samarinda*, Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan Vol. 2 No.1 Tahun 2018
- Amirudin, *Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pegawai) UIN Raden Intan Lampung Dan Implikasinya*, Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam VIII (II) 2018
- Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2006)
- Basuki Jaka Purnama, *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah*, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 12 No. 2 Oktober 2016
- Chairul Anwar, *Hakikat Manusia (Dalam Sebuah Tujuan Filosofis)*, (Yogyakarta: Suka Press, 2014)
- Darlina Sormin, *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp Muhammadiyah 29 Padangsidempuan*, Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman Vol. 2 No. 1 Januari – Juni 2017
- Departemen Agama RI, *Al Quran Tajwid & Terjemah* (Bandung : CV Diponegoro, 2010)
- Fauzan, Ahmad, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Shuffah Hizbullahnatar Lampung Selatan*, Jurnal Al-Fikrah, Vol.Vi, No. 1 Januari-Juni 2018
- Handriyani Timor, dkk, *Mutu Sekolah: Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru*, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXV No.1 April 2018
- Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2010)
- Hermansyah, *The Effectiveness Of English Songs In Teaching Pronunciation To Elementary School Students In Sd Bintang Pertiwi*, Proceedings of the 1st Annual International Conference on Language and Literature, 18-19 April 2018, Fakultas Sastra, UISU, Medan, Indonesia

- Hidayatus Sholihah, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta III*, Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam Volume 1 Nomor 1 Februari 2018
- Ismail Suardi, dkk, *Kurikulum 2013 di Madrasah Ibtidaiyah: Implementasi di Wilayah Minoritas Muslim*, Tadris Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah 02 (1)(2017)
- Maswan, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*, Jurnal Tarbawi Vol. 12. No. 2. Juli – Desember 2015
- Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2013)
- Sri Winarsih, *Kebijakan Dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Cendekia Vol. 15 No. 1, Januari - Juni 2017
- Sugeng Haryanto, Supriyoko, *Manajemen Sdm Dalam Kaitannya Dengan Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 3 Magelang Tahun Pelajaran 2013/2014*, Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan Volume Iv, Nomor 1, Januari 2016
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Yusraini, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Tenaga Pendidik dan Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan*, Jurnal al-'Ulum Vol. 2, 2012
- Zulfani Seismarni, *Kecerdasan Jamak Dalam Pembelajaran IPA Di Sekolah Dasar*, Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar Vol. 1 No. 2 Desember 2014